

# PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL PLETON I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN

Sri Gustina Pane  
Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatera Utara  
*titinapane@yahoo.co.id*

## ABSTRACT

The term of this study is: Does the job satisfaction, and work stress affect on employee performance at Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN.

The aim of the study is to determine the effect of job satisfaction, and work stress of employees performance at Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN. The sample of this study were 50 employees at Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN. The technique of the data analysis in this research is Multiple Linier Regression Analysis.

The results of this study show that job satisfaction has a positive and significant influence on Employee Performance and work stress has a negative and significant influence on Employee Performance at Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN, finally job satisfaction, and work stress simultaneously have a significant effect on Employee Performance at Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN.

**Keywords :** Job Satisfaction, Work Stress and Employee Performance

## 1. Pendahuluan

Pegawai yang mengalami gangguan produktivitas dan kesehatan, maka kinerja perusahaan akan terganggu. Kinerja dapat terganggu disebabkan oleh beberapa faktor antara lain kurang puas akan hasil kerja yang telah dicapai, pegawai kurang atau tidak memiliki motivasi, ataupun karena tekanan yang sedang dihadapi oleh pegawai tersebut sehingga menimbulkan dampak stress dalam bekerja.

Banyak faktor yang dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang baik di perusahaan. Diantaranya adalah kepuasan kerja, dan juga stress kerja. Menurut Hasibuan (2003:202), tolak ukur tingkat kepuasan yang mutlak tidak ada, karena setiap sumber daya manusia berbeda-beda standard kepuasannya. Pegawai yang memiliki kepuasan di dalam pekerjaannya ditandai dengan rendahnya tingkat absensi, tingkat perputaran pegawai yang rendah, dan produktivitas yang tinggi.

Menurut Robins (2007:43), kinerja sumber daya manusia dipengaruhi oleh stress kerja, dimana stress kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara pegawai dengan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Gejala stress kerja ini dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka

menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

Batalyon Kaveleri 6/Naga Karimata (Yonkav 6/Serbu) Kodam I Bukit Barisan adalah sebuah pasukan kaveleri Tentara Nasional Indonesia (TNI) yang dibentuk pada 18 Agustus 1954 dan bermarkas di Padang Bulan Medan Sumatera Utara. Yonkav 6/Serbu dibentuk berdasarkan Surat Keputusan Panglima Teritorium I No. 0134/PTT I/1954 Tanggal 18 April 1954, maka bertempat di lapangan Garuda diadakanlah peresmian berdirinya Eskadron Kaveleri V. Adapun tugas pokok Batalyon Kavaleri 6/Naga Karimata adalah melaksanakan operasi pertempuran darat dengan menggunakan kendaraan lapis baja dan pelaksanaan tugas lainnya dalam rangka mendukung tugas pokok Kodam I/BB.

Setiap personil Yonkav 6/NK Kodam I Bukit Barisan akan dinilai kinerja. Mereka diharapkan dapat memberikan kinerja yang tinggi bagi kesatuannya. Dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi ada beberapa faktor yang mempengaruhinya, diantara factor-faktor tersebut yang menurut pengamatan peneliti adalah berkenaan dengan kepuasan kerja, dan stress kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Yonkav 6/NK Kodam I Bukit Barisan..
2. Bagaimana pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja personil Yonkav 6/NK Kodam I Bukit Barisan.
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, dan stress kerja secara simultan terhadap kinerja personil Yonkav 6/NK Kodam I Bukit Barisan.

## **2. Landasan Pustaka**

### **2.1. Kepuasan Kerja**

Robbins dan Judge (2008:99), mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Sementara itu Fathoni dalam Robbins (2006 : 498) mengartikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Sikap individu bisa menyangkut puas dan tidak puas pada seluruh dimensi dari pekerjaannya yaitu: pekerjaan yang secara mental menantang, imbalan yang setimpal, kondisi kerja yang mendukung dan mitra kerja yang mendukung.

Selanjutnya Kreitner dan Kinicki (2005:273) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan sehingga disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung dari berbagai faktor-faktor yang berhubungan dengan karakteristik pegawai tersebut ditempatnya bekerja.

#### **Teori-Teori Kepuasan Kerja**

Menurut Mangkunegara (2009:120), teori-teori kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Teori Keseimbangan (Equity Theory).
- b. Teori Perbedaan (Discrepancy Theory)
- c. Teori Pemenuhan Kebutuhan (Need Fulfillment Theory)
- d. Teori pandangan kelompok (social reference group theory)
- e. Teori dua faktor dari Herzberg

### **2.2. Dimensi Kepuasan Kerja**

Smith, Kendall & Hulin dalam Luthans, (2006:243) mengidentifikasi lima aspek yang terdapat dalam kepuasan kerja, yaitu : 1). Pekerjaan itu sendiri (Work It self), 2). Penyelia (Supervision), 3). Teman sekerja (Coworkers), 4). Promosi (Promotion), 5). Gaji/Upah (Pay)

### **2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Faktor-faktor kepuasan kerja yang diambil berdasarkan pada *Job Descriptive Index*, dimana terdapat pengukuran yang standar terhadap kepuasan kerja, yang meliputi beberapa faktor yaitu pekerjaan itu sendiri, mutu dan pengawasan supervisi, gaji atau upah, kesempatan promosi, dan rekan kerja. *Job Description Index* adalah pengukuran terhadap kepuasan kerja yang dipergunakan secara luas. Munandar, (2004: 74), menyatakan ada lima dimensi dari kepuasan kerja yaitu : 1). Pekerjaan Itu Sendiri, 2). Mutu pengawasan supervisi , 3). Gaji, 4). Rekan kerja, dan 5).Promosi

### **2.4. Stres Kerja**

Stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam interaksi antara seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Stres kerja bias terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustrasi, lingkungan keluarga.

Hasibuan (2008:154) menyatakan stress adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Orang-orang yang mengalami stress menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis. Mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.

Thoha (2001:87) menyatakan bahwa stress kerja dapat timbul jika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan untuk memenuhi tuntutannya tersebut sehingga menimbulkan stress kerja dengan berbagai taraf, yaitu :

- a. Taraf Sedang, berperan sebagai motivator yang memberikan dampak yang positif pada tingkah laku termasuk tingkah laku kerja.

- b. Taraf Tinggi, terjadi berulang-ulang dan berlangsung lama sehingga individu merasakan ancaman, mengalami gangguan fisik, psikis dan perilaku kerja.

Menurut Mangkunegara (2009:122) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari gejala, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bias rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

## 2.5 Faktor-Faktor Pemicu Stres Kerja

Hasibuan (2008:157) menjelaskan bahwa terdapat sejumlah kondisi kerja yang dapat memicu timbulnya stress kerja bagi para pegawai yaitu : a). Beban kerja yang berlebihan, b). Tekanan atau desakan waktu, c). Kualitas supervise yang jelek, d). Iklim politik yang tidak aman, e). Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, f). Kemenduaan peranan, g). Frustrasi, h). Konflik antar pribadi dan antar kelompok, i). Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan pegawai

Mangkunegara (2009:125) berpendapat bahwa faktor-faktor yang memicu munculnya stress kerja, antara lain adalah : a). Beban kerja yang dirasakan terlalu berat, b). Waktu kerja yang mendesak, c). Kualitas pengawasan kerja yang rendah, d). Suasana kerja yang tidak sehat, e). Otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, f). Konflik kerja, dan g). Perbedaan nilai antara pegawai dengan pemimpin dalam kerja

## 2.6. Pengukuran Stres Kerja

Roberts et. al (1997) dalam Mas'ud (2004:115) menjelaskan bahwa variabel stres kerja dapat diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu : a). Stressor Individual dan b). Kesan Stres.

Indikator kesan stress ini berkaitan dengan kejelasan tanggung jawab, kesempatan untuk promosi, evaluasi dari atasan, ketersediaan informasi, harapan rekan kerja, kuantitas kerja, dan konflik pekerjaan.

## 2.7. Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Lebih lanjut Wibowo (2007:40) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah

tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya." Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Mangkunegara, 2005).

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut tingkat keberhasilan individu atau kelompok, sedangkan kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan (Harsono, 2009)

Kinerja merupakan penampilan kerja karyawan itu sendiri dan taraf potensi karyawan dalam upayanya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan (Robbins, 2006:123). Jadi kinerja merupakan hasil atau output dari suatu proses. Jika output tersebut berasal dari kerja karyawan, maka hal itu dinamakan kinerja karyawan. Simamora (2004:409) melihat kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006:9).

Berdasarkan beberapa pendapat ahli tersebut, maka pengukuran kinerja dalam penelitian ini terdiri dari (Bernardin and Russel dalam Gomes, 2000) :

- a). Kualitas Kerja, kualitas kerja merupakan tingkatan dimana proses/hasil diperoleh dengan sempurna tampilan kerja secara ideal dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan (rapi, tertib, akurat, terorganisasi dengan baik) serta memiliki tanggung jawab dan kejujuran.
- b). Kuantitas Kerja, kuantitas pekerjaan karyawan dapat diukur melalui tingkat absensi yaitu keadaan yang menggambarkan tingkat kemangkiran kerja para karyawan. Tingkat keterlambatan hadir ke kantor yang menggambarkan tingkat kedisiplinan

karyawan. Tingkat cekatan karyawan yang menggambarkan tingkat kelambanan atau keterlambatan para karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta lamanya waktu yang dipergunakan para karyawan dalam memberikan pelayanan publik.

- c). Ketepatan Waktu, ketepatan waktu yaitu tingkatan dimana antar kegiatan dengan hasil yang diproduksi tepat waktu atau lebih awal khususnya antara koordinasi dengan keluaran yang lain, sebisa mungkin memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.

Rahmanto (2002) mengemukakan bahwa sistem penilaian kinerja mempunyai dua elemen pokok, yakni :

- 1). Spesifikasi pekerjaan yang harus dikerjakan oleh bawahan dan kriteria yang memberikan penjelasan bagaimana kinerja yang baik (good performance) dapat dicapai, sebagai contoh : anggaran operasi, target produksi tertentu dan sebagainya.
- 2). Adanya mekanisme untuk pengumpulan informasi dan pelaporan mengenai cukup tidaknya perilaku yang terjadi dalam kenyataan dibandingkan dengan kriteria yang berlaku sebagai contoh laporan bulanan manager dibandingkan dengan anggaran dan realisasi kinerja (budgeted and actual performance) atau tingkat produksi dibandingkan dengan angka penunjuk atau meteran suatu mesin

Kinerja karyawan yaitu resultan dari aktivitas kerja seseorang yang dapat menggambarkan kualitas dan intensitas atas aktivitasnya. Indikator-indikator untuk menilai kinerja individu atau karyawan (Suprpto, 2009) adalah sebagai berikut: a). Kualitas pekerjaan, b). Kuantitas kerja, c). Pengetahuan, d)/ Keandalan, e). Kehadiran

## **2.8. Keterkaitan Antar Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kepuasan Kerja merupakan sebuah perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang dijalankan. Kepuasan kerja sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi maka tinggi pula hasil kinerja karyawan tersebut. Dari berbagai penelitian karyawan yang memiliki rasa puas akan lebih aktif sehingga menghasilkan kinerja yang baik jika dibandingkan dengan karyawan yang merasa kurang puas. Tanpa adanya kepuasan kerja

karaywan tidak akan bekerja seperti yang diharapkan oleh perusahaan sehingga tujuan perusahaan untuk mencapai target tidak akan berjalan secara maksimal. Kreitner dan Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan respons emosional dan efektivitas yang berdampak pada aspek pekerjaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yudha et al (2013) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Okeke (2010) menghasilkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ada pula peneliti berasal dari Srilanka yang dilakukan oleh M.D. Pushpakumari (2008) menunjukan hasil kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.9. Keterkaitan Antar Variabel Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan**

Pengelolaan stres yang dilakukan oleh organisasi akan selalu mempunyai hubungan dengan kinerja pada setiap karyawan. Sehingga apabila perusahaan mampu mengelola stress kerja dengan baik, maka kinerja dari karyawan akan meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Karena kinerja tersebut merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dkk. (2017) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja yang berarti jika stress kerja tinggi maka kinerja pegawai akan rendah dan sebaliknya jika stress kerja pegawai rendah maka kinerja pegawai akan tinggi.

Berdasarkan telaah pustaka di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja personil Pleton I Yonkav 6/NK KODAM I Bukit Barisan.
2. Ada pengaruh yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja personil Pleton I Yonkav 6/NK KODAM I Bukit Barisan.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja, fasilitas kerja dan stress kerja terhadap kinerja personil Pleton I Yonkav 6/NK KODAM I Bukit Barisan.

## **3. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada Pleton I Yonkav 6/NK KODAM I Bukit Barisan Jalan

Bunga Teratai Kelurahan Asam Kumbang Kecamatan Medan Selayang. Sebagai objek penelitian adalah personil Pleton I Yonkav 6/NK KODAM I Bukit Barisan. Yang menjadi populasi adalah seluruh Personil Pleton I Yonkav 6/NK KODAM I Bukit Barisan yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data dilakukan sebagai berikut : Kuesioner ,

Wawancara, dan Studi Dokumentasi. Setelah data dikumpulkan, maka penulis menganalisisnya dengan menggunakan metode analisis sebagai berikut : Metode Deskriptif, dan Metode Kuantitatif

Pada penelitian ini yang menjadi definisi operasional dan indikator masing-masing variabel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 1  
Defenisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala Pengukuran
Kepuasan Kerja (X1)	Kepuasan Kerja adalah Suatu perasaan rasa puas terhadap pekerjaan yang telah dijalankan oleh seorang karyawan sehingga karyawan tersebut merasakan senang dan puas dalam menjalankan pekerjaannya (Marihot, 2002, 180)	a. Puas atas gaji yang diberikan b. Puas terhadap pekerjaan yang dimiliki c. Tingkat perhatian yang diberikan pimpinan d. Tingkat dukungan yang diberikan pimpinan e. Tingkat kerjasama antar kelompok f. Kelancaran komunikasi baik sesama rekan kerja maupun atasan)	Skala Likert
Stres Kerja (X3)	Stres Kerja adalah Suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Orang yang stres menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis (Hasibuan, 2006;204)	a. Beban tugas yang terlalu berat b. Desakan waktu penyelesaian pekerjaan c. Supervisi yang kurang baik d. Ketidakjelasan posisi dan peran dalam perusahaan.	Skala Likert
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seseorang karyawan yang dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009;124)	a. Mutu Pekerjaan atau Kualitas Pekerjaan b. Inisiatif c. Pengetahuan tentang pekerjaan d. Tanggung Jawab e. Pemanfaatan Waktu	Skala Likert

Sumber : Marihot (2002), Notoatmodjo (2009), Hasibuan (2006) diolah oleh peneliti (2019)

Pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan Skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat diukur berupa pernyataan atau pertanyaan (Sugiyono, 2004: 86). Skala Likert menggunakan lima tingkatan yaitu, sebagai berikut:

Untuk pengujian Hipotesis penelitian ini menggunakan Uji t (Parsial) yang digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel x dengan variabel y, apakah variabel

X<sub>1</sub>, dan X<sub>2</sub> benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$Uji\ t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Uji F secara simultan adalah pengujian secara bersama-sama antara variabel bebas (independent) yang mempunyai hubungan atau pengaruh terhadap variabel terikat (dependent) dengan rumus berikut:

$$F\ hit = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)(n-3)}$$

Uji Determinan (R<sup>2</sup>), untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja d personil

Pleton I Yonkav 6/NK KODAM I Bukit Barisan dapat digunakan rumus sebagai determinasi sebagai berikut (Sugiyono, 2004: 190)

$$D = R^2 \times 100\%$$

Uji validitas menunjukkan ukuran yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Jadi dapat dikatakan semakin tinggi validitas suatu alat test, maka alat test tersebut semakin mengenai pada sasarannya, atau semakin menunjukkan apa yang seharusnya diukur. Penelitian ini menggunakan koefisien korelasi rank Spearman.

Uji reliabilitas artinya adalah tingkat keterpercayaan hasil suatu pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Berdasarkan skala pengukuran dari butir pernyataan pernyataan maka teknik perhitungan koefisien reliabilitas yang digunakan adalah koefisien realibilitas Alpha-Cronbach dengan rumus sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{total}^2} \right)$$

dimana : k adalah banyaknya butir pernyataan.  
 $S_i^2$  adalah varians dari skor butir pernyataan ke-i  
 $S_{total}^2$  adalah varians dari total skor keseluruhan butir pernyataan

Sedangkan rumus varians yang digunakan adalah :

$$S^2 = \frac{1}{(n-1)} \sum_{i=1}^n (x_i - \bar{x})^2$$

dimana :

$S^2$  = varians

n = banyaknya responden

$x_i$  = skor yang diperoleh responden ke-i

$\bar{x}$  = rata-rata (Azwar, 1997)

Setelah nilai koefisien reliabilitas diperoleh, maka perlu ditetapkan suatu nilai koefisien reliabilitas paling kecil yang dianggap reliabel. Dimana **disarankan** bahwa koefisien reliabilitas antara **0,70 – 0,80** cukup baik untuk tujuan penelitian dasar (Kaplan-Saccuzzo 1993: 126).

Uji Asumsi Klasik, model dan teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah Regresi Linear Berganda (*Multiple Regression Analysis*), menurut Gujarati (2007) menyatakan bahwa “sebelum dilakukan suatu uji regresi linear berganda terlebih dahulu dilakukan uji kesahihan dan keajegan data melalui uji asumsi klasik”.

Ghozali (2005) menyebutkan terdapat 4 (empat) uji yang dilakukan menguji asumsi klasik, yaitu: uji multikolinearitas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas dan uji normalitas.

## 4. HASIL PENELITIAN

### 4.1. Pengujian Hipotesis

Pada evaluasi data ini penulis akan melakukan pengujian hipotesis, baik secara partial ataupun secara simultan. Selanjutnya untuk mempermudah dalam evaluasi data ini, maka penulis mencari nilai-nilai yang dibutuhkan dengan menggunakan perangkat lunak komputer yaitu program SPSS V.20.00 for windows dengan hasil data sebagai berikut:

Hasil Uji Statistik Keofesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Error	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
(Constant)	21,065	3,703		5,688	,000
KEPUASAN KERJA	,127	,073	,184	1,740	,087
STRES KERJA	-,298	,088	,407	3,374	,001

Sumber : Output SPSS (2019)

Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 21,065 + 0,127X_1 - 0,298X_2 + \epsilon$$

Persamaan diatas dijelaskan bahwa koefesien X1 (Kepuasan Kerja) mempunyai nilai positif yaitu 0,127, hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I

BUKIT BARISAN . Jadi bila Kepuasan Kerja sesuai dengan tugasnya maka akan berdampak positif terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN. Berdasarkan persamaan diatas juga menunjukkan bahwa koefisien X2 (Stres Kerja) juga memiliki nilai positif yaitu 0,298. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stress kerja pegawai mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN. Hal ini berarti

jika kepuasan kerja, dan stress kerja diperhatikan akan berdampak baik terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN .

#### 4.1. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis berpengaruh secara simultan antara kepuasan kerja, fasilitas kerja dan stress kerja terhadap kinerja personil dapat dilihat pada output spss dibawah ini.

Hasil Uji Statistik Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37,479	3	12,493	16,856	,000b
1 Residual	41,504	56	,741		
Total	78,983	59			

Sumber : Output SPSS (2019)

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai Fhitung adalah 16,858 dan nilai signifikansi 0,000. Diketahui nilai Ftabel dengan tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,760. Oleh karena itu nilai Fhitung > Ftabel ( $16,856 > 2,760$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis

dalam penelitian ini yaitu bahwa kepuasan kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN .

#### 4.2. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Pengaruh Kepuasan Kerja (X1) Terhadap Kinerja Personil (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std Error	Beta		
KEPUASAN KERJA	,127	,073	,184	1,740	,05

Sumber: Out Put SPSS (2019)

Untuk mengetahui secara partial pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil dapat dilihat pada tabel diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 1,740 dan nilai signifikansi 0,05. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ ) adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung <

ttabel ( $1,740 < 2,000$ ) maka  $H_a$  ditolak dan menerima  $H_0$  hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada . Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN .

Pengaruh Stres Kerja (X2) Terhadap Kinerja Personil (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
STRES KERJA	-,298	,088	,407	3,374	,001

Sumber: Out Put SPSS (2019)

Untuk mengetahui secara partial pengaruh stress kerja terhadap kinerja personil dapat dilihat pada tabel diatas. Berdasarkan tabel tersebut diperoleh nilai thitung sebesar 3,374 dan nilai signifikansi 0,001. Sedangkan nilai ttabel pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha : 0,05$ )

adalah 2,000. Oleh karena itu nilai thitung > ttabel ( $3,374 > 2,000$ ) maka  $H_0$  ditolak dan menerima hipotesis dalam penelitian ini yaitu variabel stress kerja secara partial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja personil

pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN.

#### 4.4. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen. Untuk melihat hasil uji determinan maka dapat diketahui nilai R Square atau koefisien determinasi dan dapat dilihat dibawah ini.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689a	,475	,446	,861

Sumber: Out Put SPSS (2019)

Nilai R Square pada tabel diatas adalah 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa 47,5% variabel kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, dan stress kerja sedangkan sisanya sebesar 52,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dikemukakan diatas maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN . dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  ( $1,740 < 2,000$ ).
2. Stres Kerja secara partial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,374 > 2,000$ ).
3. Kepuasan Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $16,856 > 2,740$ ).
4. Nilai R *Square* pada hasil penelitian adalah 0,475. Hal ini menunjukkan bahwa 47,5% variabel kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN dapat dijelaskan oleh variabel rekrutmen, seleksi dan penempatan pegawai sedangkan sisanya sebesar 52,5% tidak dilakukan penelitian

### 5.2. Saran

Adapun saran yang dapat dikemukakan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan ini adalah :

1. Dari hasil perhitungan secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat didapat bahwa Kepuasan kerja memiliki nilai atau pengaruh positif yang lebih besar terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN sehingga dibutuhkan perhatian yang lebih dari pimpinan terhadap kepuasan kerja personil yang sangat diperlukan dalam aktifitas kerja sehari-hari guna menunjang dan membantu pekerjaan personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN sehingga mereka merasa nyaman dalam bekerja dan secara otomatis kinerja mereka juga akan baik.
2. Stres kerja juga memiliki nilai atau pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja personil pada Pleton I YONKAV 6/NK KODAM I BUKIT BARISAN sehingga pimpinan harus selalu memperhatikan tingkat stres kerja personil sesuai beban kerja dan tugas-tugas yang dilaksanakan dalam pekerjaannya.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Ibrahim Abu Sinn (2008), Manajemen Syariah, Raja Grafindo Persada Jakarta
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty.
- Devi Dayang Septiasari (2017), eJournal Administrasi Bisnis, 2017, 5 (1), 93-106, ISSN 2355-5408, ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id, p.93-106



- Dharma, S. (2004). *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Program Pascasarjana FISIP. Jakarta.
- Fauzi, Usman (2014), eJournal Ilmu Administrasi Bisnis, 2014, 2 (3) : 172-185 ISSN : 2355-5408 ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id
- Flippo, Edwin B. Masud Moh (alih bahasa), (2001). *Manajemen Personalia*. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Jakarta : Erlangga
- Ghozali, Imam. (2005) SPSS, Universitas Diponegoro. Semarang
- Gomes, Faustino Cardoso. (2000) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta, Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Indriantoro, Nur, dan Supomo. (2002) *Metodologi Penelitian*. Edisi 1. Yogyakarta: Penerbit BPFE Yogyakarta
- Koesmono, T H. (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi, Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur*, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.7 No. 2
- Khairul Anam dan Edy Rahardja (2017), Diponegoro Journal of Management, Vol. 6 No. 4 Tahun 2017, p.1-11, ISSN (online) 2337-3792.
- Kuncoro, M. (2007) *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta.
- Lupiyaodi (2006), *Manajemen Pemasaran Jasa*, Edisi Kedua, Jakarta, SalembaEmpat.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2009), *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan ke-4, Bandung, Rafika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mas'ud (2004), *Manajemen Stres*, Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara, AP, (2005) *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Cetakan Pertama, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Masrukhin dan Waridin, 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai, EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H, 2001, "Manajemen Sumberdaya Manusia," Buku 1, Salemba Empat Jakarta..
- Moeheriono. 2009. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Ghalia Indonesia. Notoatmodjo, Soekidjo (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan 4. Jakarta: Rineka Cipta.
- Putu Agus Yoga Ariawan dan A.A. Ayu Sriati (2018). E-Jurnal Manajemen UNUD Vol. 7 No. 2 2018, p.964-992, ISSN. 2302-8912
- Rivai. V, dan Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S P. 2006. *Perilaku Organisasi : Konsep,Kontroversi,Aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Ruky. 2003. *Kepuasan dan Prestasi Karyawan*. Tesis. Fakultas Ekonomi, Denpasar. Universitas Udayana.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV andi ofsett.

- Stefanus Andri Pratama, Muhammad Soe'oad Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 25 No. 1 Agustus 2015
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2009. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Sumarsono, S. 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ketenagakerjaan*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sofyan (2004), *Manajemen Produksi dan Operasi*, Edisi Revisi, Lembaga Penerbit FE. UI Jakarta
- Syamsudin (2016), *Jurnal Sains Manajemen* Vol. 2 No. 2 Juni 2016
- Susanto. *Change Management*, Jakarta: Kompas, 7 Oktober 2001
- Swastha dan Ibnu Sukotjo W. (2000), *Pengantar Bisnis Modern*, Cetakan Kedelapan, Yogyakarta, Liberty
- Thoha, Miftah. (2001). *Birokrasi Indonesia Dalam Era Globalisasi*, Pusdiklat Pegawai Depdiknas, Sawangan, Bogor.
- Wahyu Purnomo, Titin Isna Oesman, dan Muhammad Yusuf (2018). *Jurnal Rekavasi* Vol. 6 No. 1 Mei 2018, p. 47-52. ISSN 2338-7750